



TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DA UNIÃO EUROPEIA

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA E A IGUALDADE DE TRATAMENTO



INTRODUÇÃO

Desde 1952, o Tribunal de Justiça da União Europeia zela pelo respeito e pela boa aplicação do direito da União nos Estados-Membros. Através de numerosos acórdãos, verificou que proibições de discriminações previstas no direito da União não eram respeitadas e reforçou-as. Esta brochura apresenta uma seleção dos acórdãos marcantes do Tribunal de Justiça agrupados por categorias de discriminações.



Discriminações baseadas na nacionalidade

A proibição das discriminações baseadas na nacionalidade é a pedra angular da integração europeia: qualquer cidadão da União que resida ou permaneça legalmente num Estado-Membro diferente daquele de que é nacional pode invocar esta proibição em todas as situações abrangidas pelo direito da União. Tal discriminação pode ser direta, no sentido de que uma diferença de tratamento diz diretamente respeito à nacionalidade, ou indireta, por o tratamento depender, por exemplo, do país de residência. Já deram entrada no Tribunal de Justiça múltiplos processos a este respeito.

Em 1989, o Tribunal considerou que um **turista** britânico que tinha sido agredido por desconhecidos e tinha ficado ferido com gravidade no metro de Paris tem o mesmo direito que um nacional francês de receber uma indemnização paga pelo Estado francês. Com efeito, tal turista deve poder beneficiar de serviços fora do seu país e pode assim invocar a proibição de discriminações baseadas na nacionalidade ([Acórdão de 2 de fevereiro de 1989, Cowan, 186/87](#)).

No famoso Acórdão Bosman de 1995, o Tribunal declarou, nomeadamente, que a proibição de discriminações baseadas na nacionalidade se opõe à aplicação de regras aprovadas por associações desportivas segundo as quais, no âmbito de jogos de competições por si organizados, os clubes de **futebol** só podem alinhar um número limitado de jogadores profissionais nacionais de outros Estados-Membros ([Acórdão de 15 de dezembro de 1995, Bosman, C-415/93](#)).

Em 1998, o Tribunal consagrou como princípio que qualquer nacional de um Estado-Membro pode invocar a sua cidadania europeia para se proteger contra uma discriminação em razão da sua nacionalidade cometida por outro Estado-Membro. Assim, o Tribunal declarou que uma mãe espanhola que residia legalmente na Alemanha pode invocar a proibição de discriminações baseadas na nacionalidade quando lhe é recusada a concessão do **subsídio para educação de filhos** alemão pelo facto de essa mãe ainda não ser titular de um cartão de residência, embora tal documento não seja exigido aos nacionais alemães ([Acórdão de 12 de maio de 1998, Martinez Sala, C-85/96](#)).

Em 2004, o Tribunal declarou que um Estado-Membro discrimina os **titulares do diploma de conclusão do ensino secundário** de outros Estados-Membros quando não lhes permite aceder ao ensino superior nas mesmas condições que são impostas aos titulares do diploma de conclusão do ensino secundário nacionais ([Acórdão de 1 de julho de 2004, Comissão/Bélgica, C-65/03](#)).



Discriminações em relação à língua

A utilização de 24 línguas oficiais na UE suscitou inevitavelmente questões de discriminação linguística que o Tribunal tratou na sua jurisprudência.

Em 2012, o Tribunal declarou que a publicação em três línguas (alemão, inglês e francês) dos **anúncios de concurso** para o recrutamento dos funcionários da União Europeia e a obrigação de realizar as provas de seleção numa destas três línguas constituem uma discriminação em razão da língua ([Acórdão de 27 de novembro de 2012, Itália/Comissão, C-566/10](#)).

O Tribunal, por outro lado, declarou repetidas vezes que o princípio da não discriminação opõe-se a que os **conhecimentos linguísticos** necessários para um emprego devam imperativamente ter sido adquiridos no Estado-Membro em causa ou devam ser comprovados através de um certificado emitido por esse Estado-Membro ([Acórdão de 28 de novembro de 1989, Groener, C-379/87](#) e [Acórdão de 6 de junho de 2000, Angonese, C-281/98](#)).

Por outro lado, o Tribunal considerou que um Estado-Membro não pode impor, sob pena de nulidade, que todos os **contratos de trabalho transfronteiriços** celebrados com uma empresa residente sejam redigidos na ou nas línguas oficiais desse Estado ([Acórdão de 16 de abril de 2013, Las, C-202/11](#)).



Discriminações baseadas na origem étnica

O direito da União luta contra as discriminações baseadas na raça ou na origem étnica, nomeadamente no local de trabalho e no que respeita ao acesso aos bens e aos serviços. O Tribunal teve ocasião de precisar o âmbito deste tipo de discriminações na sua jurisprudência.

Em 2008, o Tribunal constatou que existe uma discriminação direta quando um empregador declara publicamente que não recrutará trabalhadores que tenham uma determinada origem étnica. O processo teve origem nas declarações públicas de um diretor de uma empresa que exprimiu a sua **recusa de contratar** estrangeiros devido às reticências dos seus clientes em dar àqueles acesso aos respetivos domicílios privados para a instalação de portas de garagem ([Acórdão de 10 de julho de 2008, Feryn, C-54/07](#)).

Em 2015, o Tribunal constatou que pode existir discriminação baseada na origem étnica quando, num bairro densamente habitado por pessoas de etnia Roma, os contadores de eletricidade estão instalados a uma altura inacessível (seis a sete metros), ao passo que contadores idênticos estão instalados noutros bairros a uma altura acessível. Tal **prática** não apenas torna extremamente difícil, ou mesmo impossível, que os interessados consultem os seus contadores de eletricidade para controlarem o seu consumo, como é também **ofensiva e estigmatizante**. O Tribunal precisou, nesta ocasião, que o princípio da igualdade de tratamento se aplica não apenas às pessoas que têm uma certa origem étnica, mas igualmente àquelas que, embora não pertençam à etnia em causa, sofrem juntamente com as primeiras um tratamento menos favorável ([Acórdão de 16 de julho de 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14](#)).



Discriminações baseadas no sexo

O princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres conferiu ao Tribunal ocasião para desenvolver abundante jurisprudência.



Discriminações baseadas no sexo

Discriminação das mulheres no trabalho: princípios gerais

Foi em 1976 que o Tribunal declarou que o princípio da igualdade de remunerações entre homens e mulheres previsto no direito da União tem **efeito direto** pelo que pode ser invocado diretamente contra a entidade patronal ([Acórdão de 8 de abril de 1976, Defrenne, 43/75](#)).

O Tribunal constatou que a exclusão dos empregados a tempo parcial de um regime de pensão de uma empresa pode constituir uma **discriminação indireta** das mulheres se esta exclusão atingir um número muito mais elevado de mulheres do que de homens e não for assim objetivamente justificada por fatores independentes de qualquer discriminação baseada no sexo ([Acórdão de 13 de maio de 1986, Bilka, 170/84](#)).

Por último, o Tribunal reconheceu a possibilidade de promover de forma prioritária as candidatas (mulheres), que tenham qualificações idênticas, nos setores de atividade do setor público em que as mulheres sejam menos numerosas do que os homens no nível da função em causa («**discriminação positiva**») desde que a vantagem não seja automática e que aos candidatos (homens) seja garantido um exame e sem que a sua candidatura seja excluída *a priori* ([Acórdão de 11 de novembro de 1997, Marschall, C-409/95](#)).



Discriminações baseadas no sexo

Discriminação das mulheres no trabalho: trabalhadoras grávidas

Em 1990, o Tribunal declarou que tanto a **recusa de contratar** uma mulher devido à sua gravidez como o despedimento de uma trabalhadora por este mesmo motivo constituem uma discriminação baseada no sexo ([Acórdãos de 8 de novembro de 1990, Dekker, C-177/88](#) e [Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88](#)). O Tribunal precisou posteriormente que a proibição de **despedir** uma trabalhadora devido à sua gravidez se aplica independentemente da questão de saber se o contrato de trabalho foi celebrado por tempo determinado ou indeterminado. Na mesma linha, o Tribunal afirmou que a **não renovação** de um contrato por tempo determinado é discriminatória se for motivada pela gravidez da trabalhadora ([Acórdãos de 4 de outubro de 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, e Tele Danmark A/S, C-109/00](#)). O Tribunal também declarou que o despedimento de uma mulher durante a sua gravidez devido às suas faltas causadas por uma **doença relacionada com a gravidez** é uma discriminação proibida baseada no sexo ([Acórdão de 30 de junho de 1998, Brown, C-394/96](#)). Além disso, o Tribunal precisou que o despedimento de uma mulher devido à sua gravidez e/ou ao nascimento de um filho continua a ser ilícito ainda que só seja notificado após o seu regresso da licença de maternidade ([Acórdão de 11 de outubro de 2007, Paquay, C-460/06](#)).

Por outro lado, o Tribunal declarou que o despedimento de uma trabalhadora que se encontre num estado avançado de um tratamento de **fecundação *in vitro*** e que, por esta razão, está temporariamente ausente, constitui uma discriminação direta baseada no sexo, uma vez que só as mulheres se sujeitam a tal tratamento ([Acórdão de 26 de fevereiro de 2008, Mayr, C-506/06](#)).

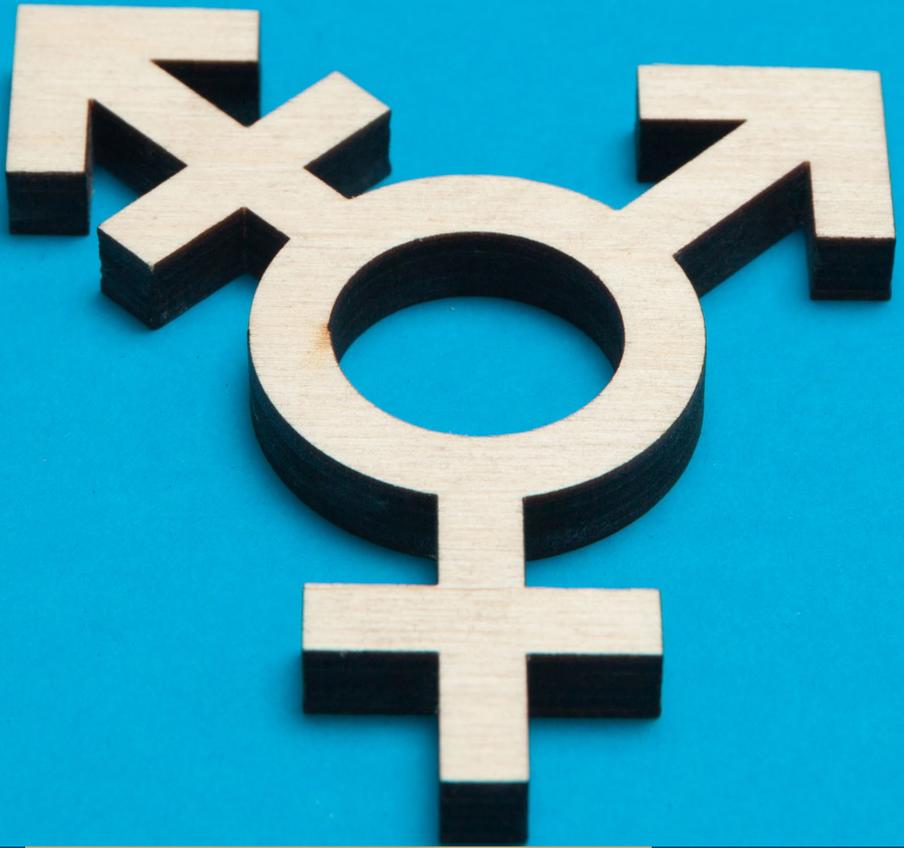


Discriminações baseadas no sexo

Outros exemplos de discriminação baseada no sexo: seguros e forças armadas

O Tribunal considerou, em 2011, que a tomada em consideração do sexo do tomador de seguro como fator de risco nos **contratos de seguro** constituía uma discriminação. É a razão pela qual se aplicam na União, desde 21 de dezembro de 2012, prémios de seguro e prestações sem distinção do sexo do tomador de seguro ([Acórdão de 1 de março de 2011, Association belge des consommateurs Test-Achats e o., C-236/09](#)).

O Tribunal precisou, em 1999, que a organização e a gestão das forças armadas devem respeitar o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, ainda que o acesso a certas unidades possa ser reservado de forma exclusiva aos homens devido às **condições específicas de intervenção** destas unidades (unidade de assalto, por exemplo) ([Acórdão de 26 de outubro de 1999, Sirdar, C-273/97](#)). Seja como for, as mulheres não podem ser totalmente excluídas dos empregos militares em que seja necessário **utilizar armas** ([Acórdão de 11 de janeiro de 2000, Kreil, C-285/98](#)).



Discriminações baseadas no sexo

Discriminação baseada na mudança de identidade sexual

Em 1996, o Tribunal declarou que um **despedimento motivado pela mudança de sexo** de uma pessoa ou pela vontade de uma pessoa mudar de sexo constitui uma discriminação, uma vez que esta pessoa fica sujeita a um tratamento desfavorável relativamente às pessoas do sexo a que pertencia antes da sua operação ([Acórdão de 30 de abril de 1996, P./S., C-13/94](#)).

Em 2004, o Tribunal declarou que uma regulamentação nacional que, por não reconhecer a **nova identidade sexual dos transsexuais**, proíbe que estes se casem, contraria o direito da União se dela resultar uma privação do direito a receberem uma pensão de viuvez ([Acórdão de 7 de janeiro de 2004, K.B., C-117/01](#)). Prosseguindo na mesma direção, o Tribunal decidiu, em 2018, que uma pessoa que mudou de sexo não pode ser obrigada a anular o seu casamento celebrado antes dessa alteração para poder beneficiar de uma pensão de reforma na idade prevista para as pessoas com a identidade sexual que adquiriu ([Acórdão de junho de 2018, MB, C-451/16](#)).



Discriminação baseada na orientação sexual

Em 2015, o Tribunal declarou que a proibição permanente de os homossexuais e de os bissexuais masculinos procederem a **dávivas de sangue** pode constituir uma discriminação, exceto se se provar de forma científica que existe, para estas pessoas, um risco elevado de contraírem doenças infecciosas graves, como nomeadamente o VIH, e que o princípio da proporcionalidade não foi respeitado. Assim, um Estado-Membro não pode prever uma exclusão permanente destas pessoas sem ter examinado se existem outros métodos menos limitativos mas igualmente eficazes que permitam detetar a presença do VIH no sangue, não obstante a existência de um período que se segue a uma infeção viral e durante o qual os marcadores biológicos utilizados no âmbito da despistagem da dádiva de sangue se mantêm negativos, não obstante a infeção do dador («janela silenciosa»). Além disso, um questionário e uma entrevista individual com o dador podem eventualmente permitir identificar de forma mais precisa os comportamentos sexuais de risco ([Acórdão de 29 de abril de 2015, Léger, C-528/13](#)).

O Tribunal, por outro lado, declarou que devem ser concedidos a um trabalhador que celebre um **pacto civil de solidariedade** (PACS) com um parceiro do mesmo sexo os mesmos benefícios que são concedidos aos trabalhadores heterossexuais por ocasião do casamento destes, tais como dias de licenças especiais e um subsídio, quando os casamentos entre casais homossexuais não sejam autorizados e o «PACS» tenha o mesmo valor jurídico que o casamento para efeitos destas licenças especiais ([Acórdão de 12 dezembro de 2013, Hay, C-267/12](#)).



Discriminações baseadas numa deficiência

Embora seja certo que o Tribunal definiu pela primeira vez, em 2006, o conceito de «deficiência», esta definição foi revista em 2013 para nela incorporar a definição prevista na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pela União em 2009. O Tribunal teve ocasião de examinar vários casos de discriminações baseadas numa deficiência, geralmente no âmbito de um despedimento.

O Tribunal define a deficiência como uma limitação, que resulta, designadamente, de incapacidades físicas, mentais ou psíquicas duradouras, cuja interação com diferentes barreiras pode impedir a participação plena e efetiva da pessoa em questão na vida profissional em condições de igualdade com os outros trabalhadores. Por outro lado, o Tribunal sublinhou que uma doença não pode pura e simplesmente ser equiparada a uma deficiência. Em contrapartida, no caso de uma doença ou de outro problema de saúde se integrar nesta definição (o que pode, por exemplo, suceder no caso da obesidade) estes devem, independentemente da sua natureza e da sua origem, ser considerados uma deficiência.

Uma pessoa **despedida** por razões relacionadas com tal doença é assim vítima de uma discriminação baseada numa deficiência (Acórdãos de [11 de julho de 2006, Chacón Navas, C-13/05](#); de [11 de abril de 2013, Ring e Skouboe Werge, C-335/11 e C-337/11](#); de [18 de dezembro de 2014, FOA, C-354/13](#)).

Por outro lado, em 2008, o Tribunal declarou que o direito da União protege os trabalhadores que sofram uma discriminação baseada na **deficiência de um filho**. Com efeito, a proibição de discriminação direta não se limita apenas às pessoas portadoras de deficiência, mas abrange igualmente os trabalhadores que devam prestar cuidados a um filho portador de uma deficiência ([Acórdão de 17 de julho de 2008, Coleman, C-303/06](#)).



Discriminações baseadas na idade

O princípio da não discriminação em razão da idade aplica-se essencialmente no domínio do emprego e do trabalho, ao nível do recrutamento, do exercício da atividade ou do direito à pensão.

Desde 2010, o Tribunal já declarou, repetidas vezes, que em regra não é possível fixar um limite de idade para efeitos do recrutamento para **determinadas profissões**. Poderá assim não ser quando o facto de dispor de capacidades físicas específicas seja essencial e determinante para o exercício de uma profissão (como nomeadamente bombeiros que participem diretamente no combate aos incêndios ou agentes de polícia que desempenhem funções para cujo exercício é necessário utilizar força física) (Acórdãos de [12 de janeiro de 2010, Wolf, C-229/08](#); [13 de novembro de 2014, Vital Pérez, C-416/13](#); [15 de novembro de 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15](#)).

Em contrapartida, o Tribunal reconheceu que a **passagem obrigatória à reforma** de um trabalhador quando este completa 65 anos de idade pode ser admissível quando vise distribuir da melhor forma o acesso ao emprego entre as gerações, travando nomeadamente o desemprego, e quando as pessoas em causa beneficiem de uma pensão de reforma adequada ([Acórdão de 16 de outubro de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05](#)). Na mesma linha, o Tribunal considerou que o limite de idade de 65 anos previsto no direito da União para os **pilotos no transporte aéreo comercial** de passageiros, de carga ou de correio é válido. Justifica-se com o objetivo de assegurar a segurança da aviação civil ([Acórdão de 5 de julho de 2017, Fries, C-190/16](#)). No entanto, o Tribunal declarou que a proibição total de os **pilotos de linha** exercerem a sua atividade depois de terem completado 60 anos de idade constitui uma discriminação baseada na idade porque tal proibição excede o que é necessário para assegurar a proteção da segurança aérea ([Acórdão de 13 de setembro de 2011, Prigge e o., C-447/09](#)).

Por outro lado, o Tribunal declarou que o objetivo de favorecer a inserção profissional dos **trabalhadores mais velhos que estejam desempregados** não justifica uma regulamentação nacional que autoriza, sem restrições, a celebração de contratos de trabalho por tempo determinado para todos os trabalhadores que tenham completado 52 anos de idade, independentemente de terem ou não estado desempregados antes da celebração do contrato e de qual tenha sido a duração do período de desemprego ([Acórdão de 22 de novembro de 2005, Mangold, C-144/04](#)).

O Tribunal também reconheceu a existência de uma discriminação quando um trabalhador é privado de uma **indenização por despedimento** pelo facto de poder beneficiar de uma pensão de reforma ([Acórdão de 12 de outubro de 2010, Andersen, C-499/08](#)).

Por último, o Tribunal sublinhou que um órgão jurisdicional nacional deve, inclusivamente num litígio entre particulares, assegurar o respeito pelo princípio da não discriminação em função da idade, **não aplicando se necessário for** qualquer disposição que seja contrária à regulamentação nacional ([Acórdão de 19 de abril de 2016, Dansk Industri, C-441/14](#)).



Discriminações baseadas na religião

O Tribunal proferiu vários acórdãos sobre a discriminação baseada na religião no âmbito do recrutamento e do despedimento.

No que respeita ao recrutamento, o Tribunal declarou que a **exigência de pertença a uma religião** para um emprego numa igreja ou numa organização religiosa deve poder ser sujeita a uma fiscalização efetiva por parte dos órgãos jurisdicionais estatais. Esta exigência deve ser necessária e objetivamente ditada, atendendo à ética da igreja ou da organização, pela natureza ou pelas condições de exercício da atividade profissional em causa e deve ser conforme ao princípio da proporcionalidade ([Acórdão de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16](#)).

No que respeita ao despedimento, o Tribunal considerou que o despedimento de um médico-chefe católico por um hospital católico em razão do seu **novo casamento** após um divórcio pode constituir uma discriminação baseada na religião. Com efeito, não se afigura que a exigência de que um médico-chefe católico respeite o caráter sagrado e indissolúvel do casamento segundo a conceção da Igreja Católica constitui uma exigência profissional essencial, legítima e justificada. O Tribunal também precisou que a proibição de qualquer discriminação baseada na religião reveste caráter imperativo enquanto princípio geral do direito da União consagrado na Carta dos Direitos Fundamentais, pelo que qualquer particular pode invocar esta proibição num litígio abrangido pelo direito da União ([Acórdão de 11 de setembro de 2018, IR, C-68/17](#)).

Em casos nos quais trabalhadoras tinham sido despedidas pelo facto de usarem o **lenço islâmico no local de trabalho**, o Tribunal reconheceu que uma empresa pode, em princípio, através de uma regra interna, proibir aos seus empregados que usem de forma visível qualquer sinal político, filosófico ou religioso. Tal proibição geral não constitui uma discriminação direta. Pode, no entanto, constituir uma discriminação indireta se dela decorrer um prejuízo específico para as pessoas que pertencem a uma determinada religião. No entanto, inclusivamente em tal situação, a proibição pode ser justificada quando o empregador, nas suas relações com os seus clientes, prosseguir uma política de neutralidade e a proibição visar apenas os trabalhadores com os quais os clientes contactem visualmente. Se assim for, o empregador deve verificar se pode propor à pessoa em causa o exercício de funções que não impliquem tal contacto. No entanto, o Tribunal precisou que não se pode considerar que a mera vontade de o empregador satisfazer o desejo de um cliente de não voltar a ser atendido por uma trabalhadora que use lenço islâmico constitui uma exigência profissional que exclui a existência de uma discriminação ([Acórdãos de 14 de março de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, e Bougnaoui, C-188/15](#)).









TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DA UNIÃO EUROPEIA

Direção da Comunicação

Unidade Publicações e Meios de Comunicação Eletrónicos

Junho 2020

shutterstock.com



Impresso em papel ecológico

QD-02-20-588-PT-N

ISBN 978-92-829-3527-9

DOI 10.2862/676961